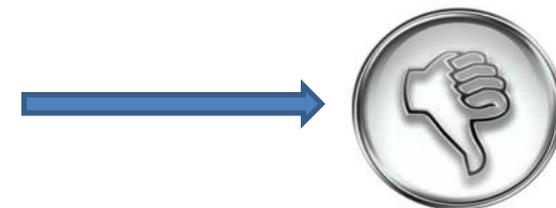
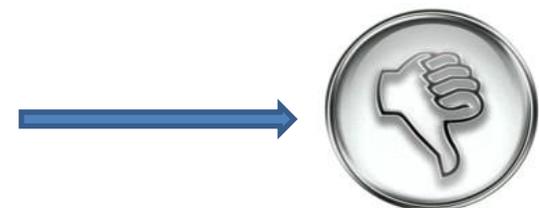


## Licenziamenti

### Licenziamenti individuali privi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo

Azienda	Disciplina attuale	Riforma Monti/Fornero
<p>grande azienda con oltre 15 dipendenti nella medesima unità produttiva /comune e azienda con oltre 60 dipendenti</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>reintegrazione oppure a scelta del lavoratore una indennità pari a 15 mensilità. E risarcimento del danno dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione minimo 5 mensilità. Versamento dei contributi dal momento del licenziamento.</p>	<p>Nelle 3 fattispecie di "scuola" elencate dall'art.14 della norma: <i>il caso non sussiste, il lavoratore non ha commesso il fatto, il fatto poteva essere sanzionato con una sanzione conservativa</i>, si ha reintegra o a scelta del lavoratore una indennità sostitutiva di 15 mensilità dedotto gli stipendi ricevuti da altre attività, oppure 12 mensilità deducendo quanto avrebbe potuto percepire se si fosse cercato altro lavoro.</p> <p>In tutti gli altri casi indennità fra i 12 e 24 mesi senza la contribuzione</p>



### Licenziamenti giustificato motivo oggettivo (economico)

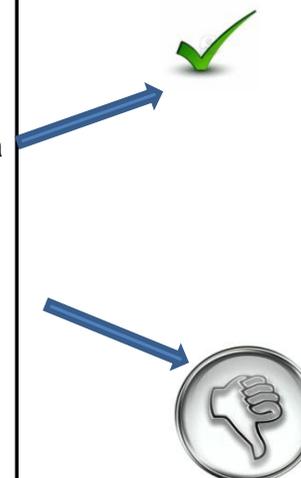
Azienda	Disciplina attuale	Riforma Monti/Fornero
<p>grande azienda con oltre 15</p>	<p style="text-align: center;"></p>	<p>pagamento di una indennità risarcitoria omnicomprensiva tra i 12 e 24 mensilità. L'azienda è esente dal versamento dei contributi. In caso di "<b>manifesta</b></p>



<p>dipendenti nella medesima unità produttiva /comune e azienda con oltre 60 dipendenti</p>	<p>reintegrazione in servizio , oppure a scelta del lavoratore una indennità sostitutiva pari a 15 mensilità e risarcimento del danno per l'intero periodo (5 mensilità periodo minimo) e versamento dei contributi previdenziali</p>	<p><b>infondatezza"</b> il giudice <u>può</u> decidere per la reintegra o per una indennità sostitutiva di 15 mensilità, esente da contributi e risarcimento del danno detratto i salari percepiti se lavorati oppure detratto un " salario" che il lavoratore avrebbe potuto percepire se si fosse cercato un lavoro (max 12 mensilità)</p>
---	---	--



Licenziamento discriminatorio		
licenziamento lavoratrici (matrimonio, maternità o motivo illecito)		
Azienda	Disciplina attuale	Riforma Monti/Fornero
<p>grande azienda con oltre 15 dipendenti nella medesima unità produttiva /comune e azienda con oltre 60 dipendenti</p>	<p> reintegrazione, oppure a scelta del lavoratore una indennità sostitutiva pari a 15 mensilità e risarcimento del danno per l'intero periodo (5 mensilità periodo minimo) e versamento dei contributi previdenziali</p>	<p>reintegrazione oppure a scelta del lavoratore una indennità sostitutiva pari a 15 mensilità e risarcimento del danno con un minimo di 5 mensilità. Dalla quota sono dedotti gli stipendi ricevuti da altre attività.</p>



Licenziamento intimato senza comunicazione dei motivi

Azienda	Disciplina attuale	Riforma Monti/Fornero
grande azienda con oltre 15 dipendenti nella medesima unità produttiva /comune e azienda con oltre 60 dipendenti	 reintegrazione in servizio , oppure a scelta del lavoratore una indennità sostitutiva pari a 15 mensilità e risarcimento del danno per l'intero periodo (5 mensilità periodo minimo) e versamento dei contributi previdenziali	condanna al pagamento di una <b>indennità omnicomprensiva</b> tra 6 e 12 mensilità esente da contribuzione. Il lavoratore può chiedere al giudice di " <b>accertare il difetto di giustificazione</b> " se accolta il giudice può decidere di applicare la tutela per il licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo (ma se fuori dai 3 casi di scuola) il vantaggio è nella indennità più congrua. Diversamente il lavoratore può optare per la sola indennità (da 6 a 12 mensilità) per la violazione della procedura
Piccole aziende	 reintegrazione o indennità sostitutiva	 la norma resta invariata



Licenziamento disciplinare		
Azienda	Disciplina attuale	Riforma Monti/Fornero
grande azienda con oltre 15	 reintegrazione in servizio , oppure a scelta	condanna al pagamento di una <b>indennità omnicomprensiva</b> tra 6 e 12 mensilità esente da contribuzione. Il lavoratore può chiedere al giudice di " <b>accertare il difetto di giustificazione</b> " se



<p>dipendenti nella medesima unità produttiva /comune e azienda con oltre 60 dipendenti</p>	<p>del lavoratore una indennità sostitutiva pari a 15 mensilità e risarcimento del danno per l'intero periodo (5 mensilità periodo minimo) e versamento dei contributi previdenziali</p>	<p>accolta il giudice può decidere di applicare la tutela per il licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo soggettivo (ma se fuori dai 3 casi di scuola) il vantaggio è nella indennità più congrua. Diversamente, optare per la sola indennità (da 6 a 12 mensilità) per la violazione della procedura</p>
<p>Piccole aziende</p>	<p>reintegrazione o indennità sostitutiva risarcitoria da 2,5 a 6 mensilità</p>	<p>resta invariata</p>

